

分担研究報告書

地方公共団体の児童虐待死事例の検証結果における
再発防止策等の検討のための研究 (23DA1501)

市区町村における「勤務状況に関する課題」及び「業務上の課題」についての考察 及び各因子間の相関の考察

研究分担者	伊藤 嘉余子	大阪公立大学
	満下 健太	静岡大学
	増沢 高	子どもの虹情報研修センター
	鈴木 浩之	立正大学
	井出 智博	北海道大学
	白井 祐浩	九州産業大学

研究要旨

本研究は、児童虐待対応に携わる市区町村職員の勤務状況および課題認識の構造を明らかにし、子ども虐待対応における実務上の困難がどのような構造によって生じているのかを検討することを目的とした。とりわけ、死亡事例検証等において繰り返し提言がなされているにもかかわらず虐待死が減少しないという問題意識を背景に、市区町村における一次対応機関としての実務の実態に着目した。

分析には、「勤務状況」に関する3因子（業務負担感、やりがいのなさ、職場での孤立）および「市区町村における課題」に関する4因子（防衛的・表層的・形骸化対応、ケース理解の不十分さ、意見の言えなさ、面接力・説明力に関する養成の不十分さ）を用い、職種、経験年数、職位、所在地との関係について分散分析等を行うとともに、因子間の相関分析を実施した。

その結果、市区町村における子ども虐待対応は、個別の要因ではなく、複数の因子が相互に関連しながら影響を及ぼす構造的な問題として把握されることが示された。特に、業務負担感や職場での孤立といった勤務状況に関する要因が、やりがいの低下を通じて、防衛的・表層的・形骸化した対応を強化する可能性が示唆された。また、面接力・説明力に関する養成の不十分さや市区町村の役割の不明確さは、防衛的対応と強く関連しており、専門性の不足および制度的曖昧さが実務の質に影響を及ぼしていることが明らかとなった。

さらに、職種や地域による差異は限定的であり、これらの課題が特定の条件に依存するものではなく、市区町村に共通する構造的な問題として広く存在している可能性が示唆された。

以上より、市区町村における子ども虐待対応の課題は、支援者の業務負担、組織内外の関係性、専門性の確保、制度的役割の明確化といった複数の要因が相互に作用することによって生じる循環的構造として理解される必要がある。今後は、個別の技術的改善にとどまらず、組織および制度レベルでの包括的な対応が求められる。

I. 問題と目的

本章では、前章において示された「児童虐待対応に携わる職員の勤務状況と課題認識の構造—児童相談所と市区町村の比較—」の結果を踏まえ、とりわけ市区町村における子ども虐待対応の実務

に焦点を当て、その勤務状況および組織的課題の構造を明らかにすることを目的とする。さらに、市区町村における課題認識の各因子間の関連性について検討することで、実務の中で生じている構造的な問題を明らかにする。

本研究の出発点となる問題意識は、「死亡事例検証等において繰り返し提言がなされているにもかかわらず、なぜ子ども虐待による死亡事例が減少しないのか」という問いである。これまでの検証においては、リスクアセスメントの不十分さや関係機関間の連携不足、専門性の課題など、多岐にわたる課題が繰り返し指摘されてきた。しかし、それらの提言が蓄積されているにもかかわらず、虐待死は一定数発生し続けているという現実がある。

この問題を考える際に重要なのは、子ども虐待対応が児相のみで完結するものではなく、地域における一次的な支援機関としての市区町村の役割が極めて大きいという点である。実際には、市区町村は通告前後の相談対応、母子保健との連携、継続的な見守り支援など、子どもと家庭に最も近い位置で支援を担っている。しかしながら、その実務は制度上の位置づけの曖昧さ、組織体制の脆弱さ、専門性の確保の困難さなど、固有の課題を抱えている。

また、死亡事例の中には、児相による介入以前の段階、あるいは市区町村が関与していた段階でのリスク把握や支援の在り方が問われるものも少なくない。このことは、提言の実装の問題を、単に児相の課題としてではなく、地域全体の支援体制、特に市区町村の実務の在り方の問題として捉える必要性を示している。

そこで本研究では、まずエキスパートへのインタビュー調査により、市区町村の現場において認識されている課題を抽出した。これらは、「①支援者が置かれている現場の状況と実務上の課題」「②組織運営上の課題」「③市区町村に特有の課題」「④検証の在り方に関する課題」として整理された。

これらの知見を踏まえ、本研究では質問紙調査を実施し、市区町村の現場においてこれらの課題※がどのように認識され、どのような構造で現れているのかを明らかにすることを目的とする。特に本章では、「勤務状況に関する課題」と「市区町村

における組織的課題」に関する因子に着目し、職種、経験年数、職位、所在地との関係を分析するとともに、各因子間の関連性を検討することで、市区町村における子ども虐待対応の構造的課題を明らかにする。

II. 方法

本章では、前章で示されたアンケート調査についての記述分析、因子分析の結果に基づき各因子について、職種、経験年数、管理職・非管理職、所在地についての関係を見ることとした。

まず、市区町村における「勤務状況に関する課題」としての3因子、「業務負担感因子」「やりがいのなさ因子」「職場での孤立因子」に対し、主な職種（福祉職・事務職・心理職）、経験年数（「2年以下」「3年から5年」「5年以上」）についての分散分析（一要因分散分析）を実施した。さらに、上記3因子に対し、管理職・非管理職について、所在地（大都市圏・大都市圏以外）について t 検定を実施した。

次に、子ども虐待対応における「市区町村に係る課題」としての4因子、「防衛的・表層的・形骸化対応因子」「ケース理解の不十分さ因子」「意見の言えなさ因子」「面接力、説明力に関する養成の不十分さ因子」について同様の分析を行った。

さらに、「勤務状況に関する課題」としての3因子、「業務負担感因子」「やりがいのなさ因子」「職場での孤立因子」及び、子ども虐待対応における「市区町村に係る課題」としての4因子、「防衛的・表層的・形骸化対応因子」「ケース理解の不十分さ因子」「意見の言えなさ因子」「面接力、説明力に関する養成の不十分さ因子」合計7因子についての相関関係を検討するために、相関分析を行った。

因子構造の詳細については前章の「児童虐待対応に携わる職員の勤務状況と課題認識の構造」を参照のこと。

Ⅲ. 結果

各因子得点について、職種(福祉職・保健師・事務職・心理職・保育士)による差異、経験年数(2年以下・3年から5年・5年以上)による差異、職階(管理職・非管理職)による差異、所在地(大都市圏・大都市圏以外)による差異について分析を行った。職種・経験年数による差異については、等分散を仮定しない *Welch* の分散分析(一要因分散分析)を実施した。なお多重比較には *Games-Howell* 法を用いた。職階・所在地による差異については、*Welch*

の *t* 検定を実施した。

1. 「勤務状況に関する課題」に関する分散分析等の結果

職種(福祉職・保健師・事務職・心理職・保育士)による差異を検討するため、等分散を仮定しない *Welch* の分散分析(一要因分散分析)を実施した。なお多重比較には *Games-Howell* 法を用いた(表1)。

表1 職種別で見た各因子の比較(市区)

項目・因子	職種	N	M	SD
業務負担感因子	福祉職	497	3.53	0.83
	保健師	278	3.67	0.83
	事務職	327	3.55	0.79
	心理職	55	3.60	0.81
	保育士	35	3.55	0.81
	合計	1192	3.57	0.82
やりがいのなさ因子	福祉職	497	2.24	0.58
	保健師	278	2.20	0.58
	事務職	327	2.60	0.67
	心理職	55	2.15	0.57
	保育士	35	2.24	0.64
	合計	1192	2.32	0.63
職場での孤立因子	福祉職	497	1.93	0.65
	保健師	278	2.00	0.74
	事務職	327	2.07	0.70
	心理職	55	1.95	0.70
	保育士	35	1.66	0.85
	合計	1192	1.98	0.70

(1) 職種別で見た各因子の比較(一要因分散分析)

1) 業務負担感因子

各職種の平均値は、福祉職 ($M = 3.53$, $SD = 0.83$)、保健師 ($M = 3.67$, $SD = 0.83$)、事務職 ($M = 3.55$, $SD = 0.79$)、心理職 ($M = 3.60$, $SD = 0.81$)、保育士 ($M = 3.55$, $SD = 0.81$) であった。一要因分散分析の結果、業務負担感に係る職種の主効果は統計的に有意ではなかった (*Welch F* (4, 163.43) = 1.42, $p = .229$, $\omega^2 = .002$)。

2) やりがいのなさ因子

各職種の平均値は、福祉職 ($M = 2.24$, $SD =$

0.58)、保健師 ($M = 2.20$, $SD = 0.58$)、事務職 ($M = 2.60$, $SD = 0.67$)、心理職 ($M = 2.15$, $SD = 0.57$)、保育士 ($M = 2.24$, $SD = 0.64$) であった。一要因分散分析の結果、やりがいのなさに係る職種の主効果は有意であった (*Welch F* (4, 163.16) = 20.502, $p < .001$, $\omega^2 = .07$)。多重比較の結果、事務職は他四職と比較して有意に高かった。効果量は中程度であった。

3) 職場での孤立因子

各職種の平均値は、福祉職 ($M = 1.93$, $SD = 0.65$)、保健師 ($M = 2.00$, $SD = 0.74$)、事務職 ($M = 2.07$, $SD = 0.70$)、心理職 ($M = 1.95$, $SD =$

0.70)、保育士($M = 1.66$, $SD = 0.85$)であった。一要因分散分析の結果、職場での孤立に係る職種の主効果は有意であった($Welch F(4, 163.158) = 3.63$, $p = .007$, $\omega^2 = .01$)。多重比較の結果、事務職が福祉職と比較して有意に高かった。

(2) 経験年数別で見た各因子の比較(一要因分散分析)

経験年数(2年以下・3年から5年・5年以上)による差異を検討するため、等分散を仮定しない $Welch$ の分散分析(一要因分散分析)を実施した。なお多重比較には $Games-Howell$ 法を用いた(表2)。

表2 経験年数別で見た各因子の比較(市区)

項目・因子	経験年数	N	M	SD
業務負担感因子	2年以下	427	3.51	0.84
	3-5年未満	266	3.69	0.79
	5年以上	517	3.57	0.80
	合計	1210	3.58	0.82
やりがいのなさ因子	2年以下	427	2.57	0.66
	3-5年未満	266	2.35	0.64
	5年以上	517	2.10	0.51
	合計	1210	2.32	0.63
職場での孤立因子	2年以下	427	1.97	0.73
	3-5年未満	266	1.95	0.68
	5年以上	517	1.98	0.68
	合計	1210	1.97	0.70

1) 業務負担感因子

各経験年数別の平均値は、2年以下($M = 3.51$, $SD = 0.84$)、3～5年未満($M = 3.69$, $SD = 0.79$)、5年以上($M = 3.57$, $SD = 0.80$)であった。一要因分散分析の結果、経験年数の主効果は有意であった($Welch F(2, 684.18) = 4.15$, $p = .016$, $\omega^2 = .01$)。多重比較の結果、3～5年未満の経験年数の職員が2年以下よりも有意に高かった。ただし、効果量は小であった。

2) やりがいのなさ因子

各経験年数別の平均値は、2年以下($M = 2.57$, $SD = 0.66$)、3～5年未満($M = 2.35$, $SD = 0.64$)、5年以上($M = 2.10$, $SD = 0.51$)であった。一要因分散分析の結果、経験年数の主効果は有意であった($Welch F(2, 638.95) = 74.71$, $p < .001$,

$\omega^2 = .11$)。多重比較の結果、すべてのペアで有意差が認められ、経験年数が高くなるほどにやりがいのなさは低下する傾向があった。また、効果量は中程度であった。

3) 職場での孤立因子

各経験年数別の平均値は、2年以下($M = 1.97$, $SD = 0.73$)、3～5年未満($M = 1.95$, $SD = 0.68$)、5以上($M = 1.98$, $SD = 0.68$)であった。一要因分散分析の結果、経験年数の主効果は有意でなかった($Welch F(2, 684.19) = 0.12$, $p = .887$, $\omega^2 = -.001$)。

(3) 管理職・非管理職で見た各因子の比較(t 検定)

管理職・非管理職による各因子得点の差を検討するため、 $Welch$ の t 検定を実施した。(表3)。

表3 管理職・非管理職別の各因子の比較(市区)

項目・因子	職位	N	M	SD
業務負担感因子	管理職	351	3.52	0.79
	非管理職	859	3.60	0.83
やりがいのなさ因子	管理職	351	2.37	0.63
	非管理職	859	2.30	0.63
職場での孤立因子	管理職	351	2.15	0.67
	非管理職	859	1.90	0.69

1) 業務負担感因子

管理職・非管理職の平均値は管理職($M=3.52$, $SD=0.79$)、非管理職($M=3.60$, $SD=0.83$)、であった。 t 検定の結果は有意でなかった($Welch\ t(677.75) = -1.49$, $p = .138$, $Hedge's\ g = -0.09$)。

2) やりがいのなさ因子

管理職・非管理職の平均値は管理職($M=2.37$, $SD=0.63$)、非管理職($M=2.30$, $SD=0.63$)、であった。 t 検定の結果は有意でなかった($Welch\ t(648.62) = 1.81$, $p = .070$, $Hedge's\ g = .12$)。

3) 職場での孤立因子

管理職・非管理職の平均値は管理職($M=2.15$, $SD=0.67$)、非管理職($M=1.90$, $SD=0.69$)、であった。 t 検定の結果、職場での孤立に係る管理職・非管理職の主効果は有意であった($Welch\ t(673.01) = 6.00$, $p < .001$, $Hedge's\ g = .37$)。効果量は小～中程度であった。

(4) 所在地で見た各因子の比較(t 検定)

組織の所在地(大都市圏・大都市圏以外)による各因子得点の差を検討するため、 $Welch$ の t 検定を実施した(表4)。

表4 所在地による各因子の比較(市区)

項目・因子	所在地	N	M	SD
業務負担感因子	大都市圏	288	3.57	0.80
	大都市圏以外	922	3.58	0.82
やりがいのなさ因子	大都市圏	288	2.29	0.62
	大都市圏以外	922	2.33	0.63
職場での孤立因子	大都市圏	288	1.99	0.69
	大都市圏以外	922	1.96	0.70

1) 業務負担感因子

大都市圏・大都市圏以外の平均値は大都市圏($M=3.57$, $SD=0.80$)、大都市圏以外($M=3.58$, $SD=0.82$)、であった。 t 検定の結果は有意でなかった($Welch\ t(491.76) = -0.24$, $p = .813$, $Hedge's\ g = -0.02$)。

2) やりがいのなさ因子

大都市圏・大都市圏以外の平均値は大都市圏($M=2.29$, $SD=0.62$)、大都市圏以外($M=2.33$,

$SD=0.63$)、であった。 t 検定の結果は有意でなかった($Welch\ t(486.96) = -0.91$, $p = .362$, $Hedge's\ g = -0.06$)。

3) 職場での孤立因子

大都市圏・大都市圏以外の平均値は大都市圏($M=1.99$, $SD=0.69$)、大都市圏以外($M=1.96$, $SD=0.70$)、であった。 t 検定の結果は有意でなかった($t(484.66) = 0.64$, $p = .522$, $Hedge's\ g = 0.04$)。

2. 「市区町村の課題」に関する分散分析等の結果
 職種(福祉職・保健師・事務職・心理職・保育士)による差異を検討するため、等分散を仮定しない

Welchの分散分析(一要因分散分析)を実施した。
 なお多重比較には Games-Howell 法を用いた(表5)。

表5 職種別で見た各因子の比較(市区)

項目・因子	職種	N	M	SD
ケース理解の不十分さ因子	福祉職	497	2.79	0.59
	保健師	277	2.72	0.61
	事務職	326	2.82	0.57
	心理職	55	3.01	0.80
	保育士	35	2.87	0.64
	合計	1190	2.79	0.60
防衛的・表面的・形骸化対応因子	福祉職	497	2.63	0.58
	保健師	277	2.52	0.60
	事務職	326	2.74	0.59
	心理職	55	2.67	0.73
	保育士	35	2.63	0.61
	合計	1190	2.64	0.60
面接力、説明力等に関する養成の不十分さ因子	福祉職	497	3.08	0.85
	保健師	277	2.89	0.79
	事務職	326	3.17	0.81
	心理職	55	3.45	0.91
	保育士	35	3.11	0.74
	合計	1190	3.08	0.83
コミュニケーション不足因子	福祉職	497	2.06	0.74
	保健師	277	2.04	0.72
	事務職	326	2.10	0.70
	心理職	55	2.08	0.79
	保育士	35	1.83	0.88
	合計	1190	2.06	0.73

(1) 職種別で見た各因子の比較(一要因分散分析)

1) ケース理解の不十分さ因子

各職種の平均値は、福祉職 ($M = 2.79$, $SD = 0.59$)、保健師 ($M = 2.72$, $SD = 0.61$)、事務職 ($M = 2.82$, $SD = 0.57$)、心理職 ($M = 3.01$, $SD = 0.80$)、保育士 ($M = 2.87$, $SD = 0.64$) であった。一要因分散分析の結果、職種の主効果は統計的に有意ではなかった ($Welch F(4, 160.29) = 2.32$, $p = .059$, $\omega^2 = .01$)。

2) 防衛的・表面的・形骸化対応因子

各職種の平均値は、福祉職 ($M = 2.63$, $SD = 0.58$)、保健師 ($M = 2.52$, $SD = 0.60$)、事務職 ($M = 2.74$, $SD = 0.59$)、心理職 ($M = 2.67$, $SD =$

0.73)、保育士 ($M = 2.63$, $SD = 0.61$) であった。一要因分散分析の結果、職種の主効果は統計的に有意であった ($Welch F(4, 161.26) = 4.88$, $p < .001$, $\omega^2 = .01$)。多重比較の結果、事務職が保健師よりも有意に高かった。

3) 面接力、説明力等に関する養成の不十分さ因子

各職種の平均値は、福祉職 ($M = 3.08$, $SD = 0.85$)、保健師 ($M = 2.89$, $SD = 0.79$)、事務職 ($M = 3.17$, $SD = 0.81$)、心理職 ($M = 3.45$, $SD = 0.91$)、保育士 ($M = 3.11$, $SD = 0.74$) であった。一要因分散分析の結果、職種の主効果は統計的に有意であった ($Welch F(4, 163.91) = 7.25$, $p < .001$, $\omega^2 = .02$)。多重比較の結果、福祉職・

事務職・心理職が保健師よりも、心理職が福祉職よりも有意に高かった。

4) コミュニケーション不足因子

各職種の平均値は、福祉職 ($M = 2.06$, $SD = 0.74$)、保健師 ($M = 2.04$, $SD = 0.72$)、事務職 ($M = 2.10$, $SD = 0.70$)、心理職 ($M = 2.08$, $SD = 0.79$)、保育士 ($M = 1.83$, $SD = 0.88$) であった。一要因分散分析の結果、職種の主効果は統計的に有意ではなかった ($Welch F(4, 161.16) = 0.97$, $p = .426$, $\omega^2 = .001$)。

(2) 経験年数別で見た各因子の比較(一要因分散分析)

経験年数(2年以下・3年から5年・5年以上)による差異を検討するため、等分散を仮定しない *Welch* の分散分析(一要因分散分析)を実施した。なお多重比較には *Games-Howell* 法を用いた(表6)。

表6 経験年数別で見た各因子の比較(市区)

項目・因子	経験年数	N	M	SD
ケース理解の不十分さ因子	2年以下	426	2.89	0.59
	3-5年未満	266	2.83	0.61
	5年以上	516	2.69	0.59
	合計	1208	2.79	0.60
防衛的・表面的・形骸化対応因子	2年以下	426	2.73	0.61
	3-5年未満	266	2.65	0.56
	5年以上	516	2.55	0.60
	合計	1208	2.63	0.60
面接力、説明力等に関する養成の不十分さ因子	2年以下	426	3.05	0.84
	3-5年未満	266	3.22	0.84
	5年以上	516	3.03	0.81
	合計	1208	3.08	0.83
コミュニケーション不足因子	2年以下	426	2.03	0.74
	3-5年未満	266	2.04	0.69
	5年以上	516	2.10	0.75
	合計	1208	2.06	0.73

1) ケース理解の不十分さ因子

各経験年数別の平均値は、2年以下 ($M = 2.89$, $SD = 0.59$)、3～5年未満 ($M = 2.83$, $SD = 0.61$)、5年以上 ($M = 2.69$, $SD = 0.59$) であった。一要因分散分析の結果、経験年数の主効果は統計的に有意であった ($Welch F(2, 673.58) = 14.12$, $p < .001$, $\omega^2 = .02$)。多重比較の結果、2年以下・3～5年未満のそれぞれが5年以上よりも有意に高かった。

2) 防衛的・表面的・形骸化対応因子

各経験年数別の平均値は、2年以下 ($M = 2.73$,

$SD = 0.61$)、3～5年未満 ($M = 2.65$, $SD = 0.56$)、5年以上 ($M = 2.55$, $SD = 0.60$) であった。一要因分散分析の結果、経験年数の主効果は統計的に有意であった ($Welch F(2, 693.43) = 11.42$, $p < .001$, $\omega^2 = .02$)。多重比較の結果、2年以下・3～5年未満のそれぞれが5年以上よりも有意に高かった。なお、効果量は小程度であった。

3) 面接力、説明力等に関する養成の不十分さ因子

各経験年数別の平均値は、2年以下 ($M = 3.05$, $SD = 0.84$)、3～5年未満 ($M = 3.22$, $SD = 0.84$)、

5年以上 ($M = 3.03$, $SD = 0.81$)であった。一要因分散分析の結果、経験年数の主効果は統計的に有意であった ($Welch F(2, 673.63) = 4.92$, $p = .008$, $\omega^2 = .02$)。多重比較の結果、3～5年未満が2年以下・5年以上よりも有意に高かった。なお、効果量は小程度であった。

4) コミュニケーション不足因子

各経験年数別の平均値は、2年以下 ($M = 2.03$, $SD = 0.74$)、3～5年未満 ($M = 2.04$, $SD = 0.69$)、

5年以上 ($M = 2.10$, $SD = 0.75$)であった。一要因分散分析の結果、経験年数の主効果は統計的に有意ではなかった ($Welch F(2, 697.05) = 1.13$, $p = .323$, $\omega^2 = .00$)。

(3) 管理職・非管理職で見た各因子の比較(t 検定)

管理職・非管理職による各因子得点の差を検討するため、 $Welch$ の t 検定を実施した(表7)。

表7 管理職・非管理職別の各因子の比較(市区)

項目・因子	管理職か否か	N	M	SD
ケース理解の不十分さ因子	管理職	350	2.73	0.59
	非管理職	858	2.82	0.60
防衛的・表面的・形骸化対応因子	管理職	350	2.61	0.59
	非管理職	858	2.64	0.60
面接力、説明力等に関する養成の不十分さ因子	管理職	350	3.07	0.77
	非管理職	858	3.08	0.86
コミュニケーション不足因子	管理職	350	2.10	0.66
	非管理職	858	2.04	0.76

1) ケース理解の不十分さ因子

管理職・非管理職の平均値は管理職 ($M=2.73$, $SD=0.59$)、非管理職 ($M=2.82$, $SD=0.60$)、であった。 t 検定の結果は有意であった ($Welch t(654.70) = -2.50$, $p = .013$, $Hedge's g = -.16$)。

2) 防衛的・表面的・形骸化対応因子

管理職・非管理職の平均値は管理職 ($M=2.61$, $SD=0.59$)、非管理職 ($M=2.64$, $SD=0.60$)、であった。 t 検定の結果は有意でなかった ($Welch t(663.95) = -0.80$, $p = .421$, $Hedge's g = .05$)。

3) 面接力、説明力等に関する養成の不十分さ因子

管理職・非管理職の平均値は管理職 ($M=3.07$,

$SD=0.77$)、非管理職 ($M=3.08$, $SD=0.86$)、であった。 t 検定の結果は有意でなかった ($Welch t(716.40) = -0.16$, $p = .873$, $Hedge's g = -.01$)。

4) コミュニケーション不足因子

管理職・非管理職の平均値は管理職 ($M=2.10$, $SD=0.66$)、非管理職 ($M=2.04$, $SD=0.76$)、であった。 t 検定の結果は有意でなかった ($Welch t(742.51) = 1.30$, $p = .195$, $Hedge's g = .08$)。

(4) 所在地で見た各因子の比較(t 検定)

組織の所在地(大都市圏・大都市圏以外)による各因子得点の差を検討するため、 $Welch$ の t 検定を実施した(表8)。

表8 所在地による各因子の比較(市区)

項目・因子	所在地	N	M	SD
ケース理解の不十分さ因子	大都市圏	288	2.76	0.59
	大都市圏以外	920	2.80	0.60
防衛的・表面的・形骸化対応因子	大都市圏	288	2.64	0.55
	大都市圏以外	920	2.63	0.61
面接力、説明力等に関する養成の不十分さ因子	大都市圏	288	3.12	0.81

	大都市圏以外	920	3.06	0.84
コミュニケーション不足因子	大都市圏	288	2.06	0.72
	大都市圏以外	920	2.06	0.74

1) ケース理解の不十分さ因子

大都市圏・大都市圏以外の平均値は大都市圏 ($M=2.76$, $SD=0.59$)、大都市圏以外 ($M=2.80$, $SD=0.60$)、であった。 t 検定の結果は有意でなかった ($Welch\ t(493.23) = -1.12$, $p = .262$, $Hedge's\ g = -0.08$)。

2) 防衛的・表面的・形骸化対応因子

大都市圏・大都市圏以外の平均値は大都市圏 ($M=2.64$, $SD=0.55$)、大都市圏以外 ($M=2.63$, $SD=0.61$)、であった。 t 検定の結果は有意でなかった ($Welch\ t(530.78) = 0.05$, $p = .959$, $Hedge's\ g = .00$)。

3) 面接力、説明力等に関する養成の不十分さ因子

大都市圏・大都市圏以外の平均値は大都市圏 ($M=3.12$, $SD=0.81$)、大都市圏以外 ($M=3.06$, $SD=0.84$)、であった。 t 検定の結果は有意でなかった ($Welch\ t(493.16) = 1.09$, $p = .277$, $Hedge's\ g = .07$)。

$g = .07$)。

4) コミュニケーション不足因子

大都市圏・大都市圏以外の平均値は大都市圏 ($M=2.06$, $SD=0.72$)、大都市圏以外 ($M=2.06$, $SD=0.74$)、であった。 t 検定の結果は有意でなかった ($Welch\ t(489.46) = 0.11$, $p = .911$, $Hedge's\ g = .01$)。

3. 「市区町村独自の課題」に関する分散分析等の結果

(1) 職種で見た各因子の比較(一要因分散分析)

職種(福祉職・保健師・事務職・心理職・保育士)による差異を検討するため、等分散を仮定しない *Welch* の分散分析(一要因分散分析)を実施した。なお多重比較には *Games-Howell* 法を用いた(表9)。

表9 職種別で見た各因子の比較(市区)

項目・因子	職種	N	M	SD
機関協働の困難さ因子	福祉職	476	2.44	0.70
	保健師	261	2.31	0.62
	事務職	311	2.40	0.67
	心理職	51	2.66	0.87
	保育士	32	2.29	0.71
	合計	1131	2.40	0.68
市区町村の役割の不明確さ因子	福祉職	476	3.07	0.72
	保健師	261	2.93	0.69
	事務職	311	3.07	0.73
	心理職	51	3.19	0.79
	保育士	32	2.85	0.78
	合計	1131	3.04	0.72
母子保健と児童福祉との協働の困難さ因子	福祉職	476	2.88	0.90
	保健師	261	2.77	0.86
	事務職	311	2.88	0.83
	心理職	51	3.03	1.00
	保育士	32	2.80	0.82
	合計	1131	2.85	0.85

1) 機関協働の困難さ因子

各職種の平均値は、福祉職 ($M = 2.44$, $SD = 0.70$)、保健師 ($M = 2.31$, $SD = 0.62$)、事務職 ($M = 2.40$, $SD = 0.67$)、心理職 ($M = 2.66$, $SD = 0.87$)、保育士 ($M = 2.29$, $SD = 0.71$) であった。一要因分散分析の結果、職種の主効果は統計的に有意であった ($Welch F(4, 148.11) = 3.14$, $p = .016$, $\omega^2 = .01$)。多重比較の結果、いずれのペアでも有意差は見られなかった。

2) 市区町村の役割の不明確さ因子

各職種の平均値は、福祉職 ($M = 3.07$, $SD = 0.72$)、保健師 ($M = 2.93$, $SD = 0.69$)、事務職 ($M = 3.07$, $SD = 0.73$)、心理職 ($M = 3.19$, $SD = 0.79$)、保育士 ($M = 2.85$, $SD = 0.78$) であった。一要因分散分析の結果、職種の主効果は統計的に有意であった ($Welch F(4, 148.50) = 2.74$, $p = .031$, $\omega^2 = .01$)。多重比較の結果、いずれのペアでも有意差は見られなかった。

3) 母子保健と児童福祉との協働の困難さ因子

各職種の平均値は、福祉職 ($M = 2.88$, $SD = 0.90$)、保健師 ($M = 2.77$, $SD = 0.86$)、事務職 ($M = 2.88$, $SD = 0.83$)、心理職 ($M = 3.03$, $SD = 1.00$)、保育士 ($M = 2.80$, $SD = 0.82$) であった。一要因分散分析の結果、職種の主効果は統計的に有意ではなかった ($Welch F(4, 149.56) = 1.24$, $p = .298$, $\omega^2 = .001$)。

(2) 経験年数別で見た各因子の比較(一要因分散分析)

経験年数(2年以下・3年から5年・5年以上)による差異を検討するため、等分散を仮定しない *Welch* の分散分析(一要因分散分析)を実施した。なお多重比較には *Games-Howell* 法を用いた(表10)。

表10 経験年数別で見た各因子の比較(市区)

項目・因子	経験年数	N	M	SD
機関協働の困難さ因子	2年以下	406	2.40	0.65
	3-5年未満	252	2.46	0.71
	5年以上	490	2.37	0.70
	合計	1148	2.40	0.68
市区町村の役割の不明確さ因子	2年以下	406	3.05	0.72
	3-5年未満	252	3.07	0.71
	5年以上	490	3.01	0.73
	合計	1148	3.04	0.72
母子保健と児童福祉との協働の困難さ因子	2年以下	406	2.76	0.86
	3-5年未満	252	2.94	0.89
	5年以上	490	2.90	0.88
	合計	1148	2.86	0.87

1) 機関協働の困難さ因子

各経験年数別の平均値は、2年以下 ($M = 2.40$, $SD = 0.65$)、3～5年未満 ($M = 2.46$, $SD = 0.71$)、5年以上 ($M = 2.37$, $SD = 0.70$) であった。一要

因分散分析の結果、経験年数の主効果は統計的に有意ではなかった ($Welch F(2, 637.74) = 1.35$, $p = .260$, $\omega^2 = .001$)。

2) 市区町村の役割の不明確さ因子

各経験年数別の平均値は、2年以下 ($M = 3.05$, $SD = 0.72$)、3～5年未満 ($M = 3.07$, $SD = 0.71$)、5年以上 ($M = 3.01$, $SD = 0.73$)であった。一要因分散分析の結果、経験年数の主効果は統計的に有意ではなかった ($Welch F(2, 649.90) = 0.66$, $p = .516$, $\omega^2 = -.001$)。

3) 母子保健と児童福祉との協働の困難さ因子

各経験年数別の平均値は、2年以下 ($M = 2.76$, $SD = 0.86$)、3～5年未満 ($M = 2.94$, $SD = 0.89$)、

5年以上 ($M = 2.90$, $SD = 0.88$)であった。一要因分散分析の結果、経験年数の主効果は統計的に有意であった ($Welch F(2, 641.36) = 4.63$, $p = .010$, $\omega^2 = .01$)。多重比較の結果、3～5年未満が2年以下・5年以上のそれぞれよりも有意に高かった。

(3) 管理職・非管理職で見た各因子の比較(t 検定)

管理職・非管理職による各因子得点の差を検討するため、 $Welch$ の t 検定を実施した(表11)。

表11 管理職・非管理職別の各因子の比較(市区)

項目・因子	管理職か否か	N	M	SD
機関協働の困難さ因子	管理職	336	2.31	0.60
	非管理職	812	2.44	0.71
市区町村の役割の不明確さ因子	管理職	336	3.00	0.68
	非管理職	812	3.05	0.74
母子保健と児童福祉との協働の困難さ因子	管理職	336	2.71	0.82
	非管理職	812	2.92	0.89

1) 機関協働の困難さ因子

管理職・非管理職の平均値は管理職 ($M=2.31$, $SD=0.60$)、非管理職 ($M=2.44$, $SD=0.71$)、であった。 t 検定の結果は有意であった ($Welch t(742.69) = -3.26$, $p = .001$, $Hedge's g = -.20$)。効果量は小程度であった。

2) 市区町村の役割の不明確さ因子

管理職・非管理職の平均値は管理職 ($M=3.00$, $SD=0.68$)、非管理職 ($M=3.05$, $SD=0.74$)、であった。 t 検定の結果は有意でなかった ($Welch t(679.61) = -1.16$, $p = .248$, $Hedge's g = -.07$)。

3) 母子保健と児童福祉との協働の困難さ因子

子

管理職・非管理職の平均値は管理職 ($M=2.71$, $SD=0.82$)、非管理職 ($M=2.92$, $SD=0.89$)、であった。 t 検定の結果は有意であった ($Welch t(678.44) = -3.80$, $p < .001$, $Hedge's g = -.24$)。効果量は小程度であった。

(4) 所在地で見た各因子の比較(t 検定)

組織の所在地(大都市圏・大都市圏以外)による各因子得点の差を検討するため、 $Welch$ の t 検定を実施した(表12)。

表12 所在地による各因子の比較(市区)

項目・因子	所在地	N	M	SD
機関協働の困難さ因子	大都市圏	278	2.48	0.68
	大都市圏以外	870	2.38	0.68
市区町村の役割の不明確さ因子	大都市圏	278	3.09	0.66
	大都市圏以外	870	3.02	0.74

母子保健と児童福祉との協働の困難さ因子	大都市圏	278	2.92	0.84
	大都市圏以外	870	2.84	0.88

1) 機関協働の困難さ因子

大都市圏・大都市圏以外の平均値は大都市圏 ($M=2.48$, $SD=0.68$)、大都市圏以外 ($M=2.38$, $SD=0.68$)、であった。 t 検定の結果は有意であった ($Welch\ t(467.1) = 2.16$, $p = .031$, $Hedge's\ g = .15$)。効果量は小程度であった。

2) 市区町村の役割の不明確さ因子

大都市圏・大都市圏以外の平均値は大都市圏 ($M=3.09$, $SD=0.66$)、大都市圏以外 ($M=3.02$, $SD=0.74$)、であった。 t 検定の結果は有意でなかった ($Welch\ t(514.25) = 1.35$, $p = .179$, $Hedge's\ g = .09$)。

3) 母子保健と児童福祉との協働の困難さ因子

大都市圏・大都市圏以外の平均値は大都市圏 ($M=2.92$, $SD=0.84$)、大都市圏以外 ($M=2.84$, $SD=0.88$)、であった。 t 検定の結果は有意でなかった ($Welch\ t(486.1) = 1.38$, $p = .169$, $Hedge's\ g = .09$)。

4. 因子間の相関分析

各因子間の関係を検討するために各因子間相関

に関する分析を実施した。表中に示した Pearson の相関係数を見ると、ほとんどの因子間で有意な相関関係がみられた。

その中でも、特に有意な相関関係がみられたこととして、以下の3点が挙げられる。

第一に、職場での孤立因子とやりがいのなさ因子、コミュニケーション不足因子との強い相関関係である。職場で孤立を感じている人ほどやりがいを感じておらず、またコミュニケーション不足だと感じていることが明らかになった。

第二に、防衛的・表面的・形骸化対応因子と面接力、説明力等に関する養成の不十分さ因子と市区町村の役割の不明確さ因子との強い相関関係である。養成の不十分さや市区町村の役割が不明確だと感じている人ほど、防衛的・表面的・形骸化した対応になりやすいことが示唆された。

第三に、母子保健と児童福祉との協働の困難さ因子と機関協働の困難さ因子と市区町村の役割の不明確さ因子との強い相関関係である。この3つについて困難だと感じていることが負の連鎖につながっている可能性が示唆された。(表 13)

表 13 各因子間の相関

	勤務状況		市区の課題				市区独自の課題		
	2	3	4	5	6	7	8	9	10
勤務状況	1. 業務負担感因子	.135* .151*	.032	.220*	.293*	.153*	.111*	.307*	.219*
	2. やりがいのなさ因子	.595*	.258*	.208*	.168*	.359*	.277*	.166*	.038
	3. 職場での孤立因子		.151*	.137*	.229*	.585*	.285*	.185*	.080*
市区の課題	4. ケース理解の不十分さ因子			.165*	.170*	.198*	.30*	.161*	.081*
	5. 防衛的・表面的・形骸化対応因子				.388*	.161*	.177*	.430*	.342*
	6. 面接力、説明力等に関する養成の不十分さ因子					.161*	.259*	.473*	.250*
	7. コミュニケーション不足因子						.338*	.183*	.116*

市区独自の課題	8. 機関協働の困難さ因子				.423* .418*
	9. 市区町村の役割の不明確さ因子				.467*
	10. 母子保健と児童福祉との協働の困難さ因子				-

*) $p < .001$

IV. 考察

本研究の結果は、市区町村における子ども虐待対応が、個別の課題の集合ではなく、複数の要因が相互に関連しながら循環的に影響を及ぼす構造的な問題であることを示している。すなわち、業務負担や職場での孤立がやりがいの低下を招き、それが防衛的・表層的・形骸化した対応を強化する一方で、専門性の不足や役割の不明確さがこれをさらに助長するという循環的構造が存在していると考えられる。

(1) 職種・職位による差異

職種・職位による顕著な格差立場や専門性によって、抱えている悩みや「やりがい」の感じ方に大きな違いが出ていることが明らかになった。

例えば、事務職は、他の職種に比べ、「やりがい感」が低く「孤立感」が強い傾向にあった。また、対応が「防衛的・表面的・形骸化」しやすいという傾向もみられた。この結果から、事務職へのフォロー体制の整備の必要性が示唆されたといえる。

また「面接力・説明力等に関する養成の不十分さ」については、福祉職・事務職・心理職が保健師よりも高く、心理職が福祉職よりも有意に高い結果となった。ここから、保健師が感じている面接力・説明力の自己評価と実態に関する検証の必要性や、どの職種についても面接力・説明力の向上に資する研修の充実の必要性が示唆されたといえる。

職位による差異については、非管理職よりも管理職の方が「職場での孤立」を強く感じていることが示された一方で、非管理職は「ケース理解の不十分さ」「機関協働の困難さ」「母子保健と児童福祉との協働の困難さ」といった、実践上の課題

を強く感じていることが明らかになった。管理職の孤立感の解消、管理職と非管理職のコミュニケーションのあり方について再考する必要性が示唆された。

(2) 経験年数による差異

経験年数による差異について「5年以上」「3－5年未満」「2年以下」で分析した結果、「3－5年未満」の業務負担感の強さが明らかになった一方、経験年数があがるほど、やりがいのなさは低下する傾向にあることが示された。つまり、強い負担を感じつつも働き続けることができる職場環境、職員支援体制の充実の必要性が示唆されたといえる。

また「3－5年未満」が有意に高かった項目として「母子保健と児童福祉との協働の困難さ」があった。現場で経験を積んだベテラン職員を養成し、持続可能な職場体制を整備していくにあたって「母子保健と児童福祉のより良い協働体制の確立」が喫緊の課題であることが改めて確認できた。

さらに「ケース理解の不十分さ」「防衛的・表面的・形骸化対応」「面接力・説明力等に関する養成の不十分さ」については、「5年以上」と比して「2年以下」「3－5年未満」が有意に高かった。ここからも、先述した「スキルアップにつながる研修の充実の必要性」が示唆されたといえる。

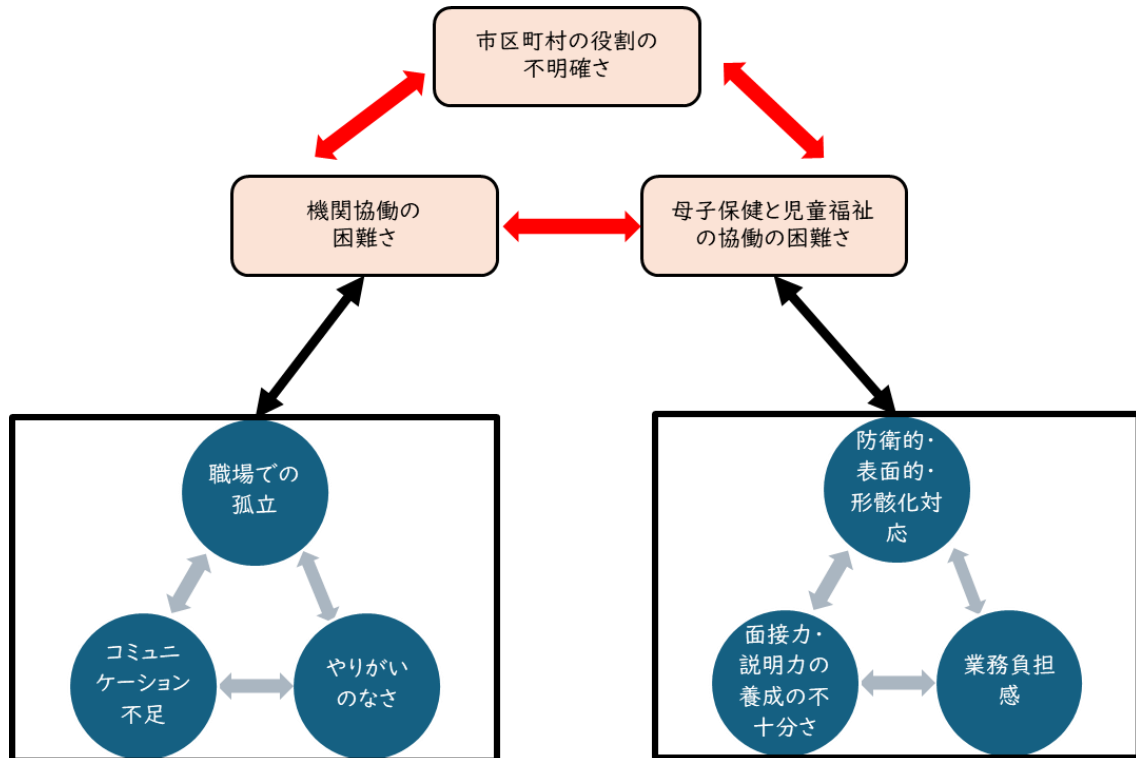
(3) 現場が抱える「負の連鎖」

また、各因子項目間の強い相関関係から、問題が連鎖している構造が読み取れた。

例えば、職場で孤立を感じるほど、コミュニケーション不足を実感し、結果として仕事の「やりがい」を失うという悪循環がある。また、面接や説明

スキルの養成が不十分だと感じている人ほど、市民や相談者に対して「防衛的・表面的」な、いわゆる「お役所仕事（形骸化した対応）」に陥りやすいといった「スキルの不安と対応の硬直化」という

連鎖が生じていることがうかがえた。さらに、市区町村の役割が曖昧だと感じている人は、スキルの不安を感じやすく、対応も消極的（防衛的）になりがちである傾向が示唆された（図1）。



（図1）市区町村における虐待対応において生じている「負の連鎖」の構造

（4）協働と組織の壁

「組織間の連携」については、特に現場レベル（非管理職）や都市部で困難さが際立っていた。

まず、現場の負担については、ケース理解や機関協働、母子保健と児童福祉の連携といった実務レベルの困難さは、管理職よりも非管理職の方が強く実感していることがわかった。また、「機関協働の困難さ」は、大都市圏以外よりも大都市圏の方が強く感じる傾向にあった。

以上から、単に「個人のスキルアップ」を目指すだけでなく、事務職の孤立を防ぎ、業務の意味（やりがい）を再定義するといった事務職へのフォローやアプローチの必要性や、管理職が感じている孤立感への対策を軸としたメンタルケア、さらに

は「防衛的な対応」を防ぐための、実践的な面接・説明スキルの研修等の教育機会の整備の必要性が示唆された。

さらに、非管理職が感じている「協働のしにくさ」を解消するための体制構築も喫緊の課題といえよう。

（5）地域差や職種の違いによる有意差が出なかった項目について

大都市圏・大都市圏以外の比較では、多くの項目で差異が認められなかった。このことから、これらの課題は特定の自治体の問題ではなく、制度的・構造的に広く共有された全国的課題であると考えられる。したがって、個別自治体への対応に

とどまらず、国レベルでの制度設計や支援体制の見直しが求められる。

また、職種間で有意差が認められなかった項目については、特定の専門職に固有の問題ではなく、職種横断的に共有されている課題であることを示唆している。

経験年数による差異が認められなかった項目についても、これらの課題は経験の蓄積によって自然に解消される性質のものではない可能性が示唆される。すなわち、これらの課題は個人の熟達によって克服されるものではなく、組織的支援や制度的改善を要する構造的課題であると考えられる。

有意差が認められなかった項目は、特定の職種・経験年数・地域に限定されない「横断的課題」として位置づけることができる。これは、個人属性による差異というよりも、制度設計や組織運営のあり方に起因する構造的課題として捉える必要があることを示唆している。

V. 結語

本研究の結果から、市区町村における子ども虐待対応は、個別の課題の集合ではなく、複数の要因が相互に関連しながら循環的に影響を及ぼす「構造的課題」として捉える必要があることが明らかとなった。

まず、「勤務状況に関する課題」として示された業務負担感、やりがいのなさ、職場での孤立は、それぞれ独立した問題ではなく、相互に関連しながら支援の質に影響を及ぼしている。特に、職場での孤立とやりがいのなさとの強い関連は、支援者の心理的基盤の脆弱さが実務の質に影響している可能性を示している。

さらに、「市区町村における課題」として抽出された「防衛的・表層的・形骸化対応」は、単なる個人の対応の問題ではなく、組織的・構造的要因によって強化されていることが示唆された。特に、「面接力・説明力に関する養成の不十分さ」および「市区町村の役割の不明確さ」との強い関連は、

専門性の不足と制度的曖昧さが、防衛的な対応を生み出す重要な要因であることを示している。

また、「機関協働の困難さ」「母子保健と児童福祉との協働の困難さ」「市区町村の役割の不明確さ」の三者が相互に関連している点は、市区町村における支援が個別機関の努力だけでは解決できない構造的制約のもとにあることを示している。

さらに注目すべき点は、職種や地域による差異が限定的であったことである。これは、これらの課題が特定の条件に依存するものではなく、市区町村に共通する構造的課題として広く存在している可能性を示唆するものである。

以上の結果から、市区町村における子ども虐待対応の課題は、①支援者の心理的・業務的負担、②専門性の不足、③組織内外のコミュニケーションの不足、④制度的役割の不明確さ、という複数の要因が相互に作用することによって、「防衛的・表層的・形骸化対応」を生み出す構造として理解することができる。

この構造は一方向ではなく循環的であり、例えば業務負担や孤立がやりがいの低下を招き、それがさらに防衛的対応を強化し、結果として支援の質の低下につながるという悪循環を形成している可能性がある。

したがって、個別のスキル向上や人員配置のみではなく、組織構造および制度設計の見直しを含めた包括的な対応が求められる。

VI. 知的所有権の取得状況

特になし